



## CIRCULAR

N/REFº: 85/2015  
DATA: 06/10/2015

Assunto: ***Regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), do Mecanismo Equivalente (ME) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)***

Exmos. Senhores,

Foi publicado, no passado dia 25 de Setembro, o Decreto-Lei nº 210/2015 que altera a Lei nº 70/2013 de 30 de Agosto, relativa aos regimes jurídicos do Fundo de Compensação do Trabalho, Mecanismo Equivalente e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho. Recorde-se que os aspectos mais relevantes destes regimes jurídicos encontram-se detalhados na nossa circular nº 83/2013.

Algumas das alterações agora introduzidas resultaram de uma posição conjunta das quatro Confederações Patronais, nomeadamente, quanto à necessidade de serem revistas as disposições da Lei nº 70/2013 relativas ao seu âmbito de aplicação, às obrigações de pagamento e ao regime de transmissão de empresas ou estabelecimentos, bem como proceder à simplificação de diversos procedimentos burocráticos, entre outros aspectos.

Neste sentido, o presente Decreto-Lei introduz algumas alterações positivas, como a nova redacção do nº 3 do artigo 2º da Lei nº 70/2013. Em sentido inverso, o artigo 4º do Decreto-Lei nº 210/2015 (Aplicação da lei no tempo) é gerador de alguma confusão, não sendo de excluir a necessidade de rectificação.

## **Em concreto**

### **Artigo 2º (âmbito da aplicação)**

A alteração mais relevante prende-se com a exclusão do regime previsto na Lei nº 70/2013, **das relações de trabalho emergentes de contratos de trabalho de duração inferior ou igual a dois meses** (nº 3 do artigo 2º). Recorde-se que na anterior redacção deste número, apenas estavam excluídos os contratos de muito curta duração regulados no artigo 142º do Código do Trabalho, discriminando-se assim os contratos de trabalho do sector do comércio e da generalidade do sector dos serviços.

De acordo com a nova redacção do nº6 do artigo 2º, as empresas de trabalho temporário, também beneficiam da exclusão supra referida, quanto a contratos de trabalho de duração inferior ou igual a dois meses.

Esta alteração entrou em vigor no dia seguinte ao da publicação do diploma (nº 2 do artigo 6º do Decreto-Lei nº210/2015) e aplica-se a contratos de trabalho celebrados após essa data (nº1 do artigo 4º do Decreto-Lei nº 210/2015).

Ressalve-se, que de acordo com o nº 10 do artigo 8º (a que nos referiremos mais à frente), se estes contratos vierem a ser objecto de prorrogação, ultrapassando o prazo de dois meses, ficarão sujeitos, com as necessárias adaptações, ao regime geral.

### **Artigo 8º (adesão)**

É introduzido um **novo nº 5** que alarga o prazo de inclusão dos trabalhadores no FCT ou em ME, no caso de transmissão de empresa ou estabelecimento.

Assim, nos casos de transmissão, o empregador pode incluir os trabalhadores no FCT ou no ME **até 15 dias após a transmissão**<sup>1</sup>.

Da conjugação do nº 1 do artigo 4º do Decreto-Lei nº 210/2015 (Aplicação da lei no tempo) e do nº 1 do artigo 6º (Entrada em vigor), resulta que esta nova redacção apenas é aplicável a contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do novo Decreto-Lei (60 dias), ou seja, a partir de 24 de Novembro<sup>2</sup>.

O **nº 10 do artigo 8º** vem explicitar o regime aplicável a contratos que beneficiaram da exclusão prevista no nº 3 do artigo 2º, mas que em virtude de prorrogação, ultrapassem a duração de 2 meses. Nestes casos, o empregador deve comunicar a admissão do trabalhador, indicando a data de início da execução do respectivo contrato de trabalho. Assim, **nestas situações haverá lugar, designadamente, à obrigação de pagamento reportada ao início da execução do contrato**, ou seja, com este novo regime não se pretendeu criar uma excepção de pagamento relativa aos primeiros dois meses do contrato de trabalho, o que significaria uma situação mais favorável para estes contratos do que a aplicável à generalidade das relações de trabalho abrangidas por este regime.

### **Artigo 11º (Obrigação de pagamento)**

A nova redacção do nº 4 visa, no essencial, introduzir um prazo – 5 dias – para a actualização e comunicação de alterações relativas ao montante da retribuição base ou das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito.

---

<sup>1</sup> Esta alteração decorre, nomeadamente, da constatação de que em situações de transmissão envolvendo um número significativo de trabalhadores não era possível recolher elementos relativos aos trabalhadores e integrá-los no prazo previsto.

<sup>2</sup> Temos dúvidas da bondade desta solução, uma vez que, em rigor, esta alteração deveria ser reportada ao momento da transmissão da empresa ou estabelecimento, podendo ser abrangidos todos os contratos celebrados a partir de 1 de Outubro de 2013.

Mantém-se a obrigação, no início da execução de cada contrato de trabalho, de declaração ao FGCT e, quando aplicável, ao FCT, do valor da retribuição base do trabalhador.

### **Artigo 16º (Transmissão de estabelecimentos)**

A nova redacção do nº 1 do artigo 16º visa abranger as situações em que as transmissões de empresas ou estabelecimentos tenham algumas especificidades decorrentes de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho, (IRCT).

### **Artigo 34º (Direito ao reembolso por parte do empregador)**

<sup>3</sup>Vem clarificar-se com o novo nº 4º, **e apenas para as situações em que a transmissão decorre de Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho**,(IRCT), quem tem direito ao saldo da conta individual do trabalhador (o saldo será reembolsado, por rateio, a todas as empresas que tenham contribuído para a conta individual, em função dos descontos efectuados) e como se processa o referido reembolso.

Parece haver um erro de remissão em matéria de aplicação da lei no tempo, face ao previsto nos nºs 1 e 2 do artigo 4º do Decreto-Lei em análise.

### **Artigo 11-A (Suspensão de entregas)**

O objectivo deste novo artigo é o de assegurar que o empregador não deve continuar a efectuar pagamentos/entregas para o FCT quando o saldo da conta individual do trabalhador já apresente um valor igual ao que se pretendeu garantir com a instituição deste regime, ou seja, "assegurar o direito dos trabalhadores ao recebimento efectivo da metade do valor da compensação devida por cessação do contrato de trabalho" (nº 1 do artigo

---

<sup>3</sup> O novo nº 4 é o resultado da constatação de que o regime jurídico decorrente da Lei agora alterada tinha algumas lacunas, nas situações de transmissão de empresas ou estabelecimentos, muito em particular, quando o contrato de trabalho cesse em modalidade que não confira direito a compensação.

3º da Lei nº 70/2013). AS entregas são retomadas quando esse valor deixa de estar garantido, em virtude de actualizações salariais ou aumento da RMMG.

**Note-se que esta suspensão apenas se refere à obrigação de pagamento ao FCT, mantendo-se a obrigação de pagamento ao FGCT, tendo em conta a natureza mutualista deste segundo Fundo.**

Mantêm-se ainda outras obrigações, como a obrigatoriedade de comunicar actualizações da remuneração base ou diuturnidades a que se refere o nº 4º do artigo 11º da Lei nº 70/2013.

Também nas situações previstas no artigo 11º-B (Dispensa de entregas ao FCT) em que se verifica a dispensa de entregas ao FCT, se mantém a obrigatoriedade de entregas ao FGCT, e as obrigações decorrentes, nomeadamente, da segunda parte do artigo 11º.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira  
Secretária-Geral